

Trois réponses à la précarité subie
Le cas des intérimaires peu qualifiés
Three Answers to Imposed Precariousness
The Case of Low-skilled Contingent Workers
Tres respuestas a la precariedad
El caso de los trabajadores temporales poco calificados

Dominique Glaymann et François Grima

Volume 63, numéro 3, 2008

La relation d'emploi : état actuel de la question
The Employment Relationship: Current Research Avenues
La relación de empleo: estado actual de la cuestión

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/019097ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/019097ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Glaymann, D. & Grima, F. (2008). Trois réponses à la précarité subie : le cas des intérimaires peu qualifiés. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63(3), 454-478. <https://doi.org/10.7202/019097ar>

Résumé de l'article

Ce travail vise à comprendre comment des intérimaires subissant ce statut y font face. Il apparaît que confrontés à une situation vécue comme stigmatisante, ces salariés réagissent de façon différente selon les raisons qui les ont conduits vers le travail temporaire, selon les ressources qu'ils parviennent à mobiliser pour définir et poursuivre différents objectifs et, en partie au moins, selon la durée de leur passage dans cette forme d'emploi. Trois réponses émergent : la résignation, la résilience et l'adaptation. Loin des schémas explicatifs unidimensionnels valorisant un précaire contraint ou acteur de son développement de carrière, cette recherche suggère une réaction au travail contingent subi qui questionne les différents modèles de coping, c'est-à-dire de stratégies adaptatives.

Trois réponses à la précarité subie

Le cas des intérimaires peu qualifiés

DOMINIQUE GLAYMANN
FRANÇOIS GRIMA

Ce travail vise à comprendre comment des intérimaires subissant ce statut y font face. Il apparaît que confrontés à une situation vécue comme stigmatisante, ces salariés réagissent de façon différente selon les raisons qui les ont conduits vers le travail temporaire, selon les ressources qu'ils parviennent à mobiliser pour définir et poursuivre différents objectifs et, en partie au moins, selon la durée de leur passage dans cette forme d'emploi. Trois réponses émergent : la résignation, la résilience et l'adaptation. Loin des schémas explicatifs unidimensionnels valorisant un précaire contraint ou acteur de son développement de carrière, cette recherche suggère une réaction au travail contingent subi qui questionne les différents modèles de coping, c'est-à-dire de stratégies adaptatives.

Longtemps absent de l'analyse du travail en sciences de gestion, jusqu'à la recherche de Rotchford et Roberts (1982), l'étude des contrats atypiques sous différentes formes a été fortement développée ces dernières années. Cet intérêt académique peut s'expliquer par la place croissante prise par ce type de main-d'œuvre dans la gestion des ressources humaines des organisations (Feldman, Doeringhaus et Turnley, 1995). Selon Kraimer *et al.* (2005), les travailleurs précaires représentent 11 % de la population active des États-Unis. En Europe, ce phénomène atteint 15 % de la main-d'œuvre (Deneuve, 2000). Le développement des publications témoigne du dynamisme de ce champ qui voit s'opposer deux grilles de lecture qui peinent à offrir une bonne compréhension de la précarité.

— GLAYMANN, D., Université Paris-Est, LARGOTEC et CPN, Centre multidisciplinaire de Créteil, Créteil, glaymann@univ-paris12.fr

— GRIMA, F., Université Paris-Est et Reims Management School, IRG, Centre multidisciplinaire de Créteil, Créteil, grimaf2000@yahoo.com

D'un côté, une approche critique insiste sur le fait qu'étant rarement choisi, le travail contingent génère peu de réponses stratégiques. Peu qualifié, faiblement attractif sur le marché de l'emploi stable, le précaire ne peut qu'espérer une hypothétique intégration pérenne dans l'organisation (Beaud, 1993). Cette approche se polarise sur les conséquences négatives de l'instabilité d'emploi en termes de liens aux organisations (agence d'intérim et entreprise utilisatrice) et au travail. Le précaire est moins satisfait et moins impliqué que le salarié stable. La grille de lecture opposée n'assimile pas la discontinuité du contrat à de la précarité contrainte. Ces travaux voient ce phénomène comme participant de l'émergence d'un nouveau type de travailleurs libres (Knell, 2000) ayant fait le choix de maîtriser leur carrière. La théorie des carrières sans frontière en constitue le socle (DeFillipi et Arthur, 1996 ; Rousseau et Libuser, 1997). O'Mahony et Bechky (2006) décrivent la façon dont ces salariés gèrent leur employabilité. Ils soulignent leur sens stratégique pour maintenir une cohérence dans leur parcours afin de rester attractifs aux yeux des recruteurs. L'instabilité n'est alors pas vue comme un problème subi, mais comme un choix synonyme de développement personnel et de liberté.

Bien que féconde, cette articulation des deux approches conduit à des analyses qui laissent dans l'ombre plusieurs aspects de la précarité, notamment les stratégies d'adaptation développées par ceux qui la vivent. « Comment des intérimaires peu qualifiés s'adaptent-ils à un marché du travail qui les contraint ? Quelles ressources mobilisent-ils pour gérer leur faible employabilité ? » restent des questions sans réponses car, dans un cas, on considère impossible de faire face à la contrainte alors que, dans l'autre, l'intérêt est centré sur des travailleurs contingents qualifiés.

En cherchant à apporter des éléments de réponse à ces deux questions, notre analyse portera sur une population spécifique comme nous y invitent de multiples auteurs (Guest *et al.*, 2006 ; Connelly et Gallagher, 2004). Feldman (1990) souligne l'intérêt d'une telle démarche tant les différences entre les diverses populations de précaires sont bien plus importantes que celles les distinguant des salariés permanents. Notre choix des intérimaires s'explique à la fois par leur poids parmi les précaires et par la singularité de leur situation. Caire (1993) définit un intérimaire comme un salarié qui occupe un emploi temporaire prenant la forme d'une mission dans une entreprise utilisatrice (son lieu de travail) sur la base d'un contrat avec une entreprise de travail temporaire (son employeur) que le BIT classe parmi les agences d'emploi privées (Convention C181, 2000). Ce type d'emploi a connu en Europe depuis 20 ans la croissance la plus élevée parmi les contrats atypiques (Van Breugel, Van Olfen et Olie, 2005).

Notre étude aura pour soubassement empirique le contexte français. Plusieurs éléments expliquent ce choix. D'abord, sans que cela soit

exceptionnel, le recours à l'intérim a fortement augmenté en France où le nombre de missions a été multiplié par cinq depuis le milieu des années 1970. Cet essor quantitatif de l'intérim a été accompagné d'un élargissement des fonctions qu'il remplit : né comme emploi provisoire servant à remplacer des absences ou à répondre à des accroissements occasionnels d'activité, l'intérim est devenu un mode de flexibilité de l'emploi, une modalité de recrutement (en « pré-embauche ») et de formation ainsi qu'une forme de transition entre la formation et l'emploi, entre deux emplois ou entre l'emploi et la (pré)retraite. Selon le Prisme (2007), la France apparaît comme le premier marché d'Europe continentale en volume pour le travail temporaire¹. En 2006, environ 2 000 000 d'intérimaires ont rempli près de 16 millions de missions correspondant à 602 828 « équivalents-emplois à temps plein » (dont plus de 101 000 en Île-de-France). L'importance du secteur du travail temporaire peut ainsi être résumée : 1 000 entreprises comptant 6 450 agences ont employé 22 000 salariés permanents et réalisé un chiffre d'affaires de 20,4 milliards d'euros. Le cadre législatif a lui aussi évolué depuis la première loi de 1972 qui légalise et régit un emploi intérimaire auparavant aux marges de la légalité jusqu'à la loi de janvier 2005 qui achève son institutionnalisation en intégrant les entreprises de travail temporaire au « service public de l'emploi ». Avec cette loi, ces entreprises obtiennent notamment le droit de procéder à des recrutements de salariés en CDD ou en CDI² pour le compte de leurs entreprises clientes.

La présentation est structurée en quatre parties. Après une présentation des fondements théoriques du sujet, nous exposerons la méthodologie retenue et nous détaillerons nos résultats avant d'en présenter une discussion critique.

CADRE CONCEPTUEL

Le champ de recherche sur les travailleurs contingents voit s'opposer deux grilles d'analyse (Marler, Woodard et Milkovich, 2002 ; Guest *et al.*, 2006). La première présente la précarité comme une forme d'emploi subi durant laquelle l'intérimaire attend un hypothétique CDI qui lui permettrait de retrouver des marges de manœuvre. Il vit alors une période marquée par

1. Les données présentées sont issues du *Rapport économique et social 2006* du Prisme (Professionnels de l'intérim, des services et métiers de l'emploi, le syndicat professionnel de la branche) qui sont tirées de chiffres de la Dares (la Direction de l'animation, de la recherche et des statistiques du Ministère de l'emploi) et de l'Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce).

2. Les contrats à durée indéterminée (CDI) n'ont aucune échéance contrairement aux contrats à durée déterminée (CDD) dont le terme est fixé à la signature.

des difficultés qu'il gère avec peine. La seconde présente les intérimaires comme des salariés qui développent une stratégie visant à maximiser les avantages de la liberté et du nomadisme liés à l'absence d'engagement contractuel durable en minimisant les coûts de l'instabilité professionnelle et de l'incertitude financière.

Si cette opposition entre « surexploités » et « nomades » révèle les deux situations extrêmes que l'on rencontre parmi les intérimaires et les travailleurs contingents en général, elle nous semble devoir être modulée pour deux raisons essentielles. Premièrement, tous les intérimaires ne vivent pas de la même façon leur situation issue de parcours différents (Jourdain, 2002). Leurs atouts, leur employabilité comme leurs attentes vis-à-vis du travail sont divers (Baudelot et Gollac, 2003) et la durée de leur passage est très variable. Deuxièmement, la plupart des intérimaires sont plutôt dans un « entre-deux » que dans une position extrême tant du point de vue des circonstances qui les ont conduits au travail temporaire que de la façon dont ils s'en accommodent (Glaymann, 2005). Finalement, cette dichotomie limite la réflexion sur la manière dont les intérimaires font face à leur précarité.

Nous ne développerons pas ici l'approche présentant l'intérimaire comme un stratège jouant de son absence d'engagement durable tant cette grille de lecture paraît inadaptée au profil des intérimaires peu qualifiés. Nous nous concentrerons sur le second éclairage théorique.

Forde (2001) pour le Royaume-Uni, Faure-Guichard (2000) et Jourdain (2002) pour la France décrivent un statut d'intérimaire le plus souvent subi comme une contrainte du marché du travail et, seulement de façon marginale, comme un choix. Paul et Townsend (1998) désignent la perte d'emploi, le chômage et la crainte de ne pas (re)trouver de travail comme les raisons majeures conduisant à opter ou à accepter l'intérim faute de mieux, en attendant la stabilité professionnelle et l'intégration sociale auxquelles aspirent « les salariés de la précarité » (Paugam, 2000). Lenz (1996) ajoute que la crainte du chômage et de ses conséquences diverses aggravées par la durée pousse à accepter les conditions des agences d'intérim en échange de leur capacité à fournir un emploi, même d'une qualité jugée mauvaise. Beaujolin (1999) et Gaulejac (2005) ajoutent le poids des modes de gestion actuels de la main-d'œuvre parmi les facteurs conduisant de nombreux salariés, jeunes peu qualifiés en particulier, à passer par l'intérim.

Le caractère non durable et épisodique des missions d'intérim les rend précaires par nature puisque leurs titulaires ignorent leur situation professionnelle et leurs revenus à venir. La discontinuité des contrats (Cingolani, 2005) et l'incertitude du lendemain (Glaymann, 2005) résument

le cœur de la précarité de l'intérim qui a des conséquences importantes dans la relation à l'entreprise et au travail (Beaud, 1993). Plusieurs travaux suggèrent que les intérimaires vivent une remise en cause du contrat psychologique (Rousseau et Libuser, 1997) les unissant à l'entreprise dans laquelle ils travaillent (l'entreprise utilisatrice) et surtout à celle qui les emploie (l'entreprise de travail temporaire). Ces organisations sont perçues par les précaires comme abusant de leur position dominante, non pas pour préserver des intérêts menacés, ce qu'ils pourraient comprendre, mais pour survaloriser ceux des actionnaires.

Cette perception négative engendre un rétrécissement de la relation à sa base contractuelle. À rétribution modeste, voire indécente (Segal et Sullivan (1997) notent des différentiels de plus de 30 % en termes de rémunération avec les salariés permanents) répond une contribution minimale. Se fondant sur une étude paneuropéenne, Kaiser (2002) souligne le faible niveau de satisfaction des travailleurs intérimaires. Si Pearce (1993) ne trouve pas de différences en termes d'engagement organisationnel entre les deux populations, Eberhardt et Moser (1995) évoquent des niveaux nettement plus faibles. Lapalme, Simard et Tremblay (2006) confirment cet enchaînement dans le contexte français. Ils montrent que cette remise en question du contrat psychologique débouche sur le développement d'un cynisme organisationnel qui se traduit chez l'intérimaire par un recul de son engagement organisationnel affectif.

En outre, l'intérimaire est au centre d'une relation de travail et d'emploi complexe puisque disjointe³ où ses deux partenaires n'ont pas les mêmes intérêts. L'entreprise utilisatrice utilise principalement ce type de main-d'œuvre pour des travaux simples (Drucker et Stanworth, 2004) et peu motivants (Gallagher et McLean Parks, 2001) alors que l'agence d'intérim cherche à développer la compétence de ses intérimaires de façon à fidéliser les meilleurs et à disposer d'un « vivier » de gens opérationnels à tout moment. Cette dualité et l'intermédiation des agences limitent la liberté supposée du travailleur intérimaire. Loin de contrôler son travail au profit de sa vie privée, l'intérimaire doit accepter des missions à tout prix pour s'assurer une bonne image auprès de ces partenaires-clés dans la gestion de son employabilité (Henson, 1996 ; Rogers, 2000).

Les conséquences de cette situation pour la santé des intérimaires sont lourdes. Plusieurs auteurs (Dejours, 1998 ; Paugam, 2000) décrivent leurs multiples souffrances. Connelly et Gallagher (2004) soulignent que

3. Contrairement au salarié « classique », la relation d'emploi (le contrat de mission) lie l'intérimaire à son agence alors que la relation de travail (organisation du travail, hiérarchie, résultats à atteindre) est vécue au sein de l'entreprise utilisatrice qui a un lien commercial (contrat de mise à disposition de main-d'œuvre) avec l'agence.

le statut de précaire contraint augmente significativement l'occurrence de désordres physiologiques ou psychiques. Martens *et al.* (1999) montrent sur un échantillon de travailleurs temporaires belges que ces derniers se distinguent des salariés permanents par leur haut niveau de stress et de tension. La situation est d'autant plus mal vécue que ces salariés ne disposent pas de soutiens, notamment syndicaux, pour faire face à leur situation. Smith (1998), dans un contexte anglo-saxon, rappelle qu'un salarié intérimaire peut voir sa mission interrompue s'il adhère à un syndicat dans son entreprise hôte, crainte largement répandue en France d'après différents témoignages que nous avons recueillis. En outre, la mobilisation syndicale d'intérimaires se heurte à des difficultés structurelles quasi insurmontables : salariés dispersés dans plusieurs entreprises, diversité des secteurs d'activité, crainte de l'absence de mission...

L'intérimaire contraint travaille avec ce statut faute d'avoir trouvé mieux, il subit de mauvaises conditions de travail et de rémunération, il souffre d'une image sociale dégradée et il espère sortir de la précarité pour améliorer ses conditions comme son niveau de vie (Martinez, 2003). Casey et Alach (2004) qualifient cet intérimaire de travailleur marginalisé. Malgré sa docilité, Courpasson (2000), comme Auer et Gazier (2006), affirment qu'il court le risque de demeurer durablement exclu du marché de l'emploi stable. Cette insécurité de l'emploi chronique le plonge dans un cycle vicieux de stress débouchant sur une dégradation de sa santé mentale et psychique. Si l'on peut voir dans ce passage par l'intérim une forme de « transition » au sens de Schmid (1995) et de Gazier (2003), cette dernière est le fruit d'une forte difficulté à (re)trouver un emploi stable et est vécue comme une marginalité par rapport à ce qui reste la norme de l'emploi. L'idée selon laquelle l'intérim pourrait constituer un « sas » vers un statut mieux protégé n'est pas toujours la première réflexion spontanée de ces salariés (Connelly et Gallagher, 2004).

La question que nous souhaitons explorer est celle des stratégies, ou souvent plus modestement des tactiques, mises en œuvre par les intérimaires peu qualifiés pour *faire avec* leur statut dans l'emploi et pour *faire face* à la précarité. Leur situation génère en effet de nombreux désagréments (au travail mais aussi dans la vie courante et dans les relations sociales) et de nombreux désarrois (inquiétude, stress, souffrance). Or, il est indispensable de gérer ces désagréments et ces désarrois, d'abord pour (sur)vivre, ensuite pour essayer de sortir de cette situation et d'accéder à un emploi stable. L'attitude adoptée par rapport aux employeurs (les agences d'intérim) et par rapport aux recruteurs potentiels (les entreprises utilisatrices) est un élément qui est combiné avec des postures psychologiques qui permettent au moins de supporter, au mieux de positiver.

MÉTHODE

Tenter de comprendre comment et avec quelles ressources des intérimaires contraints gèrent leur situation présente une double difficulté : étudier une population instable, donc difficile à repérer et à rencontrer, et, au sein de cette population, identifier et interroger ses seuls éléments contraints. Pour résoudre ce problème, nous avons construit un dispositif de recherche exigeant, divisé en deux temps.

Première étape : rencontrer des intérimaires en mission

Nous nous sommes rapprochés d'entreprises de travail temporaire pour constituer notre échantillon pour différentes raisons. D'abord, parce que l'emploi intérimaire étant marqué par définition par l'instabilité et la courte durée⁴, c'est auprès des agences qu'on a le plus de possibilités de trouver des intérimaires qui sont alternativement au chômage, en CDD, en CDI, ou encore en intérim au cours de l'année. Leur volatilité en termes de localisation du travail, du secteur et du métier rend le contact avec eux délicat sur leur lieu de travail. Ensuite, la réticence des entreprises utilisatrices à approfondir leur compréhension de cette main-d'œuvre et le peu d'ouvertures suscitées par nos contacts à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et à l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) forment autant d'éléments ayant confirmé notre choix de passer par les agences pour investiguer à partir de leur fichier d'intérimaires. Nous avons donc demandé et obtenu l'accord de dirigeants d'entreprises de travail temporaire pour enquêter dans leurs établissements. Pour des raisons budgétaires et logistiques, ce travail s'est limité au terrain de l'Île-de-France (rappelons qu'on y trouve 17 % des missions réalisées dans le pays). Compte tenu de la très grande concentration du secteur (les quatre principaux groupes réalisent 70 % du chiffre d'affaires), nous avons centré nos recherches dans trois de ces grands réseaux sans totalement délaissier le cas des PME (petites et moyennes entreprises) pour éviter le biais éventuel lié au fonctionnement spécifique des grandes entreprises. N'ayant pas de contact préalable avec les directions de ces entreprises, nous avons diversifié les approches. Une des prises de contact a été effectuée par téléphone auprès du responsable de la communication, une autre lors d'une rencontre avec un responsable RH à l'occasion d'un colloque et le troisième a été établi par l'intermédiaire d'un collègue chercheur. Le quatrième réseau sollicité n'a pas donné suite à notre demande. En ce qui concerne la PME, nous avons bénéficié de la recommandation d'un cadre rencontré à l'occasion d'une recherche antérieure.

4. La durée moyenne d'une mission d'intérim est en France de 9,8 jours (Unedic, 2004).

Après un échange sur le fond, chacun des responsables rencontrés nous a donné des contacts avec des chefs d'agence. Nous avons ensuite mené des entretiens semi-directifs avec les responsables d'agence et avec leurs collaborateurs (salariés permanents) sur le thème des relations entre agence et intérimaires. Le recrutement, notamment ses critères formels ou informels, les rapports avec les intérimaires en poste ou hors poste, la gestion des départs ont constitué le cœur de notre interview. Afin de mieux cerner la relation à l'emploi des intérimaires, nous avons complété ce dispositif de collecte de données en réalisant sept séances d'observation participante (deux dans chaque grand réseau et une dans la PME) d'une durée moyenne de trois heures afin d'observer l'accueil des nouveaux intérimaires et la gestion de la relation avec les anciens. Puis, nous avons constitué un panel représentatif d'intérimaires de chaque agence à partir de listings qui nous ont été confiés sauf dans le cas de la PME dont le dirigeant n'a pas souhaité communiquer de listing (nommé par lui « son trésor de guerre »).

La collecte de données a été menée entre 2000 et 2005. Suivant une logique d'échantillonnage théorique (Strauss et Corbin, 1990), nous avons cherché à maximiser la diversité de nos interviewés sur les dimensions personnelles (genre, âge, zone géographique) et professionnelles (activité, ancienneté dans l'intérim, niveau de qualification). Nous avons élaboré une enquête par questionnaire au sujet de la relation à l'emploi des intérimaires. Le questionnaire a été adressé à un panel représentatif d'intérimaires des 16 agences (environ 400 questionnaires ont été envoyés, près de 130 nous ont été retournés). Un tri opéré sur ces résultats nous a permis de rencontrer 45 intérimaires peu qualifiés (majoritairement âgés de moins de 30 ans). Nous avons sollicité à la fin du questionnaire un accord des répondants pour réaliser éventuellement un entretien, ceux qui étaient d'accord nous confiant un numéro de téléphone auquel nous pourrions les joindre. Grâce à ces premiers contacts, et selon une logique d'échantillonnage « en boule de neige », nous avons élargi notre base empirique à 35 nouveaux cas. Les personnes sollicitées pour le questionnaire et pour l'entretien étaient toutes des intérimaires travaillant (ou ayant récemment travaillé) pour les agences.

Au total, et malgré quelques contacts qui n'ont pas débouché, dans le domaine de la restauration et du commerce de détail notamment, nous avons pu travailler sur un éventail de 16 agences dont 6 situées à Paris et 10 dans différentes villes de banlieue. L'industrie (9 agences), le tertiaire (4 agences), le transport (2 agences) et la construction (1 agence) sont représentés.

Deuxième étape : repérer les intérimaires contraints

Pour déterminer lesquels de ces 80 intérimaires vivaient un intérim contraint, nous avons utilisé un double processus articulant collecte et sélection des données.

Dans cette deuxième étape, les entretiens semi-directifs ont été organisés selon la méthode des récits de vie (Bertaux, 1997). Pour dégager des indices pertinents à partir du discours des interviewés, il fallait distinguer l'histoire réellement vécue par la personne de ce que le sujet ne souhaitait pas dire et pouvait tenter de construire *a posteriori*. S'il convient d'écarter une conception sceptique questionnant la véracité des propos, il faut aussi éviter le travers inverse qui valide tout ce que dit le sujet.

Nous avons cherché à cerner la structure diachronique de la trajectoire professionnelle des intérimaires. Plus précisément, il s'agissait d'identifier les parcours de carrière et les motivations ayant mené à ce statut. Même si le récit de vie « vagabonde » selon l'expression de Bertaux (1997), nous avons fait l'hypothèse que l'intérimaire se souvenait de l'enchaînement des postes formant sa carrière et leurs caractéristiques. Nous avons fait particulièrement attention « aux sauts en avant » des interviewés qui pouvaient laisser dans l'ombre des parties de la carrière moins élogieuses ou oubliées. Pour éviter de briser le fil de la conversation, nous avons dû faire face à des zones blanches. Il nous a souvent fallu intervenir au travers de questions de relance pour expliciter un terme ou solliciter des descriptions plus riches. Nous avons demandé à notre interlocuteur de nous expliquer les raisons des choix opérés pour connaître les autres options qui s'ouvraient à l'acteur. Ces apports sur ce que Bertaux (1997) appelle « ces trajectoires alternatives en pointillé » permettent d'éclaircir les logiques d'action à l'œuvre.

Nous avons tenté d'identifier les intérimaires contraints à partir de ce matériel empirique en adoptant une démarche abductive. Chacun des auteurs a réalisé une analyse des données articulant les indices relevés dans les discours des intérimaires et les éléments de la littérature (Strauss et Corbin, 1990 ; Schnapper, 1999). Il en ressort que la contrainte ressentie s'exprime sur trois registres.

Le premier niveau concerne le choix du mode de contrat. Les intérimaires contraints n'ont pas eu l'opportunité d'opter pour une autre forme d'emploi. Loin d'être une volonté personnelle, l'intérim résulte d'une initiative d'un tiers qui les a privés de choix (souvent l'ANPE, parfois l'entreprise utilisatrice qui leur a proposé un poste à condition qu'ils s'inscrivent en intérim). Depuis, leurs différentes tentatives pour obtenir un emploi plus stable ont échoué. La seconde dimension distinctive est la relation à l'emploi. Alors que certains précaires rencontrés soulignent leur capacité à gérer leur investissement professionnel, à articuler les temps de mission avec les temps forts de leur vie privée, les précaires contraints sont privés de cette maîtrise. Au contraire, ils répondent scrupuleusement aux demandes de l'agence de peur de ne plus faire partie de son fichier. Cette attitude les conduit à ne jamais (ou presque) prendre de vacances et à accepter des missions de très faible qualité professionnelle sans apport

pour leur employabilité. Enfin, le statut d'intérimaire est vécu comme stigmatisant. Le salarié le dissimule dans ses rapports sociaux. Il en a honte car il a fait l'expérience de multiples difficultés d'intégration sociale comme l'accès au crédit ou au logement. Ainsi, la contrainte perçue repose sur une triple absence de choix dans un type de contrat alternatif à l'intérim, le contenu et la temporalité du travail, et dans le mode d'intégration sociale.

Au terme de ce processus, nous avons identifié 38 intérimaires contraints. Cet échantillon n'a d'autre représentativité que théorique. Il se distingue de l'ensemble des intérimaires interrogés par un niveau de qualification plus faible et par une sur-représentation d'âges extrêmes pour les hommes. En revanche, pour les femmes, la tranche des 40–50 ans a un poids relatif élevé, ce qui s'explique par la présence de nombreuses femmes en reprise d'activité (voir le tableau 1).

TABLEAU 1
Caractérisation de l'échantillon

<i>Âge*</i>	
18–25 ans	19
25–50 ans	11
> 50 ans	8
<i>Sexe</i>	
Femmes	12
Hommes	26
<i>Ancienneté dans l'intérim</i>	
< 1 an	18
1–3 ans	12
3 à 5 ans	3
> 5 ans	5
<i>Professions et niveaux de qualification</i>	
Ouvriers peu ou non qualifiés	9
Employés de bureau peu qualifiés	5
Employés commerciaux peu qualifiés	6
Autres employés peu qualifiés	7
Employés qualifiés	3
Techniciens, ouvriers qualifiés ou très qualifiés	8

* Nous avons repris les limites d'âge habituellement pratiquées dans le monde de l'intérim où les moins de 25 ans sont des « juniors » et où les plus de 50 ans sont les « seniors »

RÉSULTATS

Deux points communs aux intérimaires contraints apparaissent. Ils ont peu de relais dans le monde de l'entreprise pour s'assurer des points d'appui à leur insertion. D'autre part, et même si cela peut sembler paradoxal, ils manifestent un fort désir d'engagement dans le travail.

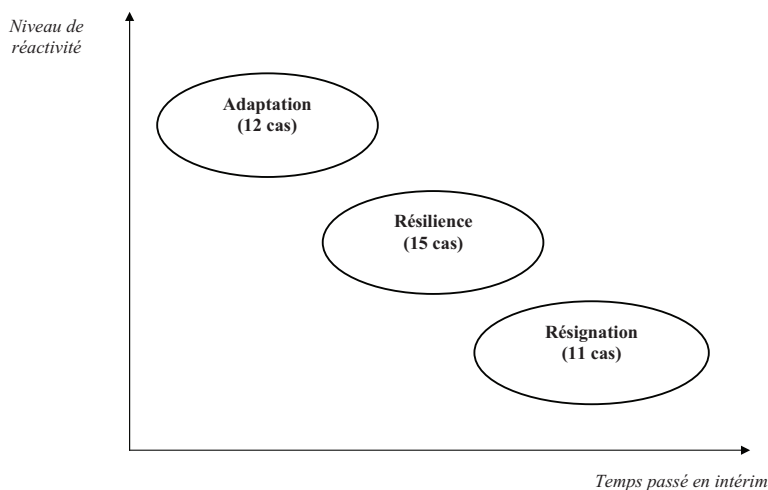
Les trois postures adoptées (adaptation, résilience, résignation) traduisent pour certains intérimaires une étape du vécu dans la précarité. Leur articulation révèle un processus de gestion de la contrainte dans un contexte où la marge d'autonomie perçue et réelle de l'acteur est restreinte. Nous avons repéré une corrélation répétée entre les logiques de réponses adoptées et l'ancienneté dans l'intérim. Plusieurs cas montrent une évolution allant de l'adaptation à la résilience puis à la résignation lors d'un passage prolongé dans l'intérim. Il est pourtant impossible de fixer une durée propre à ces trois moments car elle est très variable. En outre, l'enchaînement entre les trois logiques n'est pas systématique⁵. Un intérimaire récent peut adopter une tactique de résignation alors qu'un plus ancien sera dans l'adaptation. Le modèle proposé ne fait que refléter les moments où ces trois logiques ont le plus souvent été repérées (voir le schéma 1).

L'adaptation : tenter de forcer la contrainte pour trouver une porte de sortie

Cette orientation correspond à une acceptation constructive de la situation d'intérimaire à laquelle on fait face en essayant de la vivre dans les meilleures conditions possibles. Trouver des motifs de satisfaction alors que l'on subit de plein fouet les effets de la précarité, c'est une façon de se réaliser « quand même » bien qu'il soit impossible de le faire dans le travail « comme les autres », ou « comme avant » pour les plus anciens. Ce double refus est une façon d'exister et d'affirmer que l'on existe. Essayer de tirer du positif, des enseignements de ses expériences, cela relève aussi d'une forme de vitalité comme l'explique Loïc : « Au départ, quand on débute [dans l'intérim], on vit au jour le jour, notamment au plan financier. Et puis, au bout d'un moment, on réfléchit trois ans à l'avance. Le travail temporaire

5. Cela rappelle les différents vécus du chômage identifiés par Schnapper (1994) qui ne renvoyaient pas systématiquement à la durée de l'épreuve ou aux caractéristiques des individus. Ainsi, la désocialisation liée au « chômage total » intervient plus fréquemment pour les chômeurs de longue durée, âgés et peu ou moyennement qualifiés, mais cela ne semble pas systématique. Si, de son côté, le « chômage inversé » permettant de souffler entre deux emplois concerne plus souvent les jeunes, le lien n'est pas non plus automatique. Quant au « chômage différé » donnant une opportunité de se requalifier, il correspond souvent à des cadres subissant un chômage récent sans que pour autant tous les salariés dans cette situation ne vivent leur chômage sur ce registre.

SCHÉMA 1

Logiques de réponse à la contrainte des intérimaires peu qualifiés

apprend à se connaître. Ça apprend à connaître ses qualités et ses défauts. Il apprend à connaître le monde de l'entreprise ce qui n'est pas facile. Le travail temporaire apprend à être un caméléon, à s'adapter ».

Cette orientation conduit à survaloriser la relation avec l'agence qui fait l'objet d'un véritable travail de séduction. Un résultat positif sera attesté par des résultats tangibles en matière de missions proposées et de réduction des temps d'attente entre deux missions, et par des résultats symboliques allant du tutoiement réciproque avec « son » attaché(e) de recrutement au fait de pouvoir choisir entre des missions différentes. Une fois ce cap atteint, on devient « un intérimaire de l'agence », ce qui réduit l'incertitude de l'emploi (ou au moins le sentiment d'incertitude) et développe une relation affective avec l'agence. Ce dont témoigne Corinne : « Ce que je trouve bien ici, c'est que je fais partie un peu du staff. On me connaît, quand je téléphone, je ne tombe pas sur quelqu'un qui ne sait pas qui je suis, c'est agréable. Ce n'est pas être un numéro, ce que je suis quelquefois quand je travaille ». Nos observations nous ont permis de vérifier la récurrence de ces pratiques qui semblent très systématiques.

Conscient de ses faiblesses structurelles sur le marché de l'emploi, l'intérimaire cherche à se montrer le plus coopératif possible avec l'agence qui constitue sa meilleure chance d'accéder au travail, voire à un emploi stable. Plusieurs entretiens avec des responsables d'agence confirment la pertinence de cette posture car ces derniers cherchent à détecter la motivation

de leurs recrues. La disponibilité, la ponctualité, le niveau de langue, le comportement gestuel comme la tenue vestimentaire constituent autant d'indices de qualité d'un intérimaire. Lors de l'entretien de recrutement, Monsieur K, directeur d'agence spécialisé dans le bâtiment, base fortement ses sélections sur la perception qu'il a de l'engagement dans le travail : « Nous testons la motivation lors d'un entretien. On étudie les certificats de travail et les bulletins de salaire pour voir ce qu'ils ont fait avant. On leur fait ensuite remplir un dossier de quatre pages ainsi qu'une fiche technique sur le métier et le test de sécurité ». Bien sûr, les certificats de travail antérieurs sont bienvenus quand ils existent, mais il faut aussi savoir expliquer pourquoi on veut travailler en intérim et surtout montrer sa disponibilité pour les éventuelles missions à venir. Plus on se dit prêt à accepter des conditions de travail, des déplacements et des horaires contraignants, plus on aura de chances d'être retenu. La pratique fréquente de « missions tests » (souvent pénibles en termes de travail, exigeantes en termes d'horaire ou d'éloignement géographique) permet d'évaluer cette disponibilité au-delà du discours.

Dans ce cadre, on comprend pourquoi cette stratégie apparaît efficace aux yeux des intérimaires qui la développent avec une grande minutie. Ainsi, Simon, 23 ans, préparateur de commandes, raconte : « Moi, je suis quelqu'un de sérieux, d'assidu. Si je suis dans une boîte dans laquelle je n'accroche pas, ça m'est déjà arrivé, au lieu de partir comme ça du jour au lendemain, j'appelle [l'agence] et je vais les voir en leur demandant de me remplacer, de trouver une solution. J'accepte de rester la semaine, mais pas plus. Donc, je ne suis pas ennuyeux. Moi, quand je me suis inscrit, je les appelais tout le temps, il faut les "booster" un peu. Eux, en même temps, ça leur donne une sécurité, ils se disent "ce jeune, il veut du travail" ». Cette acceptation de la flexibilité se retrouve aussi dans le contenu du travail. Deux points sont ici mis en avant.

Le premier concerne l'acceptation d'une remise en jeu régulière de son capital image. Satisfaire aux exigences de plusieurs entreprises utilisatrices ne suffit pas à construire une rente de situation. La multiplication des missions génère la répétition d'occasions de ne pas être à la hauteur. Il faut faire et refaire ses preuves dans le cadre de contraintes comme de liens formels et informels modifiés en permanence sans pouvoir être à l'initiative pour montrer de quoi on est vraiment capable. L'intérimaire doit accepter de n'être qu'une pièce qui vient s'insérer momentanément dans un dispositif dont le fonctionnement suppose qu'il se conforme strictement à la personne qu'il remplace. Il doit donc renoncer à son identité pour celle d'un autre comme le dit Corinne : « Rentrer toujours dans les tiroirs de quelqu'un, dans ses pantoufles, dans ses petites habitudes, dans son matériel. Quelquefois, se dire qu'il y a moyen de faire les choses mieux et plus vite, on ne peut pas tout changer quand on est là pour un mois et que l'on est intérimaire, on ne se le permet pas ».

Le second prend la forme décrite par O'Mahony et Bechky (2006) pour des précaires acceptant une sous-valorisation dans l'espoir d'acquérir des savoir-faire pour améliorer leur employabilité future en s'efforçant de se projeter dans un futur emploi stable. Ils valorisent les missions en termes de contenus professionnels quitte à perdre en rémunération comme l'énonce Frank : « Je ne dis pas que l'argent ne m'intéresse pas mais il faut penser aussi à l'avenir. Si je veux maximiser mes chances de trouver un emploi stable, je dois pouvoir avoir un CV où l'employeur sera rassuré par mes compétences. Je cherche donc toujours des missions quand j'ai le choix où je sais que je vais apprendre quelque chose de nouveau. J'ai expliqué à l'agence que je suis prêt pour ce type de mission, même si c'est moins bien payé ou loin de chez moi. Cela ne me fait pas peur ».

Articulant capacité à se mettre à la place de ses interlocuteurs clés (personnel de l'agence d'intérim, recruteur potentiel) et management de l'image de soi comme de son employabilité, ce profil d'intérimaire contraint développe des tactiques de gestion de la précarité assez efficaces face au stress et à ses conséquences. Un tel « enthousiasme » témoigne souvent d'une présence récente dans l'intérim qui permet beaucoup d'espoirs et même d'illusions comme le soulignait un intérimaire qui s'est ensuite résigné devant la durée de l'épreuve. Néanmoins, ce jugement doit être nuancé. Plusieurs personnes rencontrées continuaient en effet à adopter des comportements d'acceptation après plusieurs années en intérim. Ceci peut s'expliquer par la rareté de leur qualification qui leur permet de penser qu'un emploi stable leur sera à terme accessible.

Une certaine maturité liée à l'âge et, pour quelques cas, à une certification scolaire (CAP, BEP, voire bac professionnel⁶) dans des métiers dotés de débouchés professionnels semble se retrouver chez nombre des intérimaires adoptant cette stratégie. Plusieurs peuvent aussi s'appuyer sur une famille qui loge et qui aide ou sur un conjoint ayant un emploi et un revenu fixes. L'adaptation est une posture souvent tenue par des enquêtés pouvant ainsi disposer de différentes ressources aidant à s'inscrire dans une certaine durée en « voyant venir ».

La résilience : la précarité comme une opportunité de développement

Les quinze intérimaires de ce groupe sont dans l'attente permanente d'une accession à l'emploi pérenne. Malgré le poids des contraintes, ils tentent, selon l'expression de l'un d'entre eux, de « ne pas plier ». L'espoir

6. CAP : certificat d'aptitude professionnel (diplôme professionnel du plus bas niveau) ; BEP : brevet d'études professionnelles (diplôme supérieur au précédent mais inférieur au baccalauréat professionnel).

existe sans s'expliquer nécessairement par une dotation très significative de capital social ou scolaire. Leur positionnement traduit un refus de s'installer dans l'intérim. Comme l'écrit Daniel Martinez (2003) : « Pour tenter d'échapper à sa condition de travailleur précaire, un intérimaire doit se battre sur tous les fronts : multiplier les investigations, organiser son temps comme un chômeur pour parcourir toutes les annonces dans la presse. Toutes ces démarches réclament une importante débauche d'énergie. Mais il faut continuer, et surtout ne pas se laisser gagner par le découragement et la lassitude ».

Ce refus de la précarité provient du ressenti très puissant d'une série de pressions personnelles (le besoin de se normaliser, d'y arriver, de se réaliser) et « extérieures » (famille, amis, voire banquier...) qui poussent à la fois à travailler en intérim pour ne pas chômer et à ne pas accepter de perpétuer cette situation. On observe souvent ici le double refus de vivre l'intérim sur le mode de la souffrance (refus de la victimisation) et de s'installer longtemps dans cette situation (refus de l'enfermement). Affirmer des raisons et des objectifs à son choix de l'intérim même quand il est très fortement contraint, même quand on y est faute de mieux, montre un refus d'être le jouet des événements. Pour autant, à la différence du premier groupe qui tente d'adoucir sa souffrance par une réinterprétation positive, ce profil d'intérimaire adopte des tactiques plus actives et individuelles.

La première tactique consiste à vivre la précarité comme un défi personnel à relever. Plusieurs précaires répètent que leur environnement est hostile à leur développement professionnel mais qu'ils tirent de cette difficulté une forte motivation à surpasser ces obstacles. Ils se décrivent comme engagés dans une logique de démonstration de leurs qualités tant à leur propres yeux qu'à l'endroit de personnes qui n'ont pas suffisamment, voire pas du tout, cru en eux. C'est le cas de Jean-Paul : « C'est vrai que je n'ai pas fait une scolarité brillante malgré les efforts de mes parents pour me soutenir. Je n'ai pas été à la hauteur mais cela ne signifie pas que je ne vauds rien. Je suis sûr que je peux réaliser quelque chose de grand. L'intérim ce n'est qu'une étape. Je ne vais pas m'enliser dans ce statut. Je vais prouver à mes proches, à mes anciens professeurs qu'ils se sont trompés sur mon compte et que je suis capable de réussir ». Pour Fadi aussi, la précarité n'est pas une fatalité mais une occasion de prouver ce que l'on vaut : « Quand tu es intérimaire, il est difficile de tomber plus bas dans le monde du travail. Beaucoup te pensent fini. C'est de voir cette pensée dans les yeux des autres qui me donne la force de me dépasser, de montrer ce que je vauds vraiment ».

La seconde tactique manifeste une proactivité pour rechercher par tous les moyens des informations, des ouvertures afin de se créer des opportunités pour sortir de son statut d'intérimaire. On multiplie les contacts avec les

agences d'intérim, on visite régulièrement les agences de l'ANPE. Même si cet activisme est faiblement couronné de succès, on ne se décourage pas car la recherche comprend un second axe. Pour ce profil d'intérimaire, les postes visibles par les canaux institutionnels ne représentent qu'une infime partie du marché. Se définissant comme « débrouillard », il se croit capable de saisir des occasions. Dans sa quête de l'emploi stable, il mobilise des appuis relationnels et met en place un véritable travail de réseau lui permettant d'être toujours « sur un bon plan » pour reprendre une expression souvent entendue. Il téléphone régulièrement à des amis croisés dans des soirées, voire à des amis d'amis, il instrumentalise son appartenance à des groupes (club sportif ou religion). La famille constitue aussi un réservoir de connexions potentiellement porteuses d'ouvertures. Cependant, les quinze cas que nous avons pu voir révèlent une faible efficacité de cette recherche.

La propension à adopter une posture contestataire et le sentiment de devoir montrer à d'autres qu'on est capable de réagir aux difficultés de la vie constituent une forme de ressources psychologiques, ou psychosociales, que l'on retrouve souvent chez les intérimaires de ce second type. L'intégration à des réseaux familiaux et amicaux semble aussi être un attribut fréquemment corrélé à la résilience. Cela joue de deux façons. D'abord, on y trouve l'origine d'une forme de « défi social ». L'intérimaire est « dans une logique de démonstration » où il cherche à prouver qu'il est capable de réussir professionnellement. Ensuite, ces soutiens lui offrent des points d'appui pour essayer de sortir de sa situation.

La résignation : une contrainte qui plonge « au fond du trou »

Ce groupe de onze éléments rassemble des intérimaires limités à une gestion passive de leur situation. Ne se sentant pas capables de réagir à la contrainte qui s'exerce sur eux, ils se réfugient dans une approche passive de leur situation qui tend à dissimuler un état de souffrance important, à la limite de la pathologie pour certains d'entre eux. Nombre de ces intérimaires ont questionné sans succès les fondements de leur contrainte. Leur résignation est le terme d'un cheminement peu valorisant : ils ont multiplié les inscriptions dans les agences, envoyé un grand nombre de CV, tenté de se montrer fermes à l'égard des demandes, parfois pauvres en contenu, des agences d'intérim. Leurs échecs récurrents les amènent à porter un regard dur sur leur employabilité et leur capacité à agir sur leur évolution professionnelle.

L'écart entre leur quête d'un emploi stable et la réalité d'une précarité importante les place devant un hiatus impossible à gérer autrement que par la défensive ou par l'adoption de solutions extrêmes plus proches du fantasme que d'une démarche raisonnée. On voit ici se combiner un travail

d'autopersuasion et la construction d'un futur chimérique pour supporter un vécu qui ne disparaît pas pour autant.

Le fatalisme face à la situation perçue comme inévitable est la première réaction qui apparaît en général. On se minimise face à un marché du travail contre lequel on ne peut rien : « Comment pourrais-je m'imposer en cherchant un emploi ? J'ai tout essayé. Envoyé des centaines de CV, épiluché les annonces de l'ANPE et de la presse. La seule solution qui me donne du travail c'est l'intérim alors je la prends. Je n'ai pas le choix ».

Ce fatalisme s'articule avec l'expression d'une certaine sagesse. Contextualisant leur situation, ils disent payer un tribut à la société pour s'intégrer via la précarité alors que les générations précédentes avaient dû s'intégrer à l'occasion d'une guerre. D'autres minimisent ce qu'ils subissent en comparant aux situations d'extrême dénuement des pays pauvres. Une relecture positive de leur situation devient alors possible : « Je ne suis pas si malheureux que cela quand je me compare aux jeunes dans les pays africains qui n'ont même pas de quoi se nourrir ou doivent vivre dans la peur d'être agressés ». Certains vont encore plus loin pour se convaincre de leur bien-être en se faisant les apôtres d'un ascétisme profond, refusant les biens de consommation au profit d'un rapport « plus vrai » avec la vie : « Je n'ai pas besoin de grand chose pour être heureux. Je n'aime pas les grosses voitures, ni les villas luxueuses, ni les centres commerciaux. Je ne fais pas de golf. Moi, je suis très proche de la nature. J'aime la pêche, me promener. Je suis assez solitaire. Vivre en décalage ne me fait pas peur, je l'apprécie même ».

Ces relectures de sa situation prennent parfois une forme fantasmatique en tentant de s'échapper par le rêve (Beaud, 1993). Ils forment des projets qui ne débouchent sur aucune démarche de concrétisation. Dans tous les cas, on observe un renversement point à point du vécu professionnel présent : le précaire se rêve en acteur de son développement en créant ou en reprenant une affaire qui lui assurerait un statut social envié. Si le travail continue à occuper pleinement sa vie, il s'en dit le maître qui peut se ménager des plages de loisirs. Enfin, ces rêves se déroulent souvent dans des pays où la qualité du travail français est reconnue. C'est le cas de Sébastien : « À la fin de l'année, je quitte ce pays qui ne veut pas de moi et je pars m'installer en Australie où j'ouvre un restaurant et une boulangerie française. Je suis sûr que cela marchera. Je serai mon propre chef ».

Parmi les caractéristiques récurrentes chez les personnes de cette catégorie, on note l'absence de certification suite à un parcours scolaire peu réussi ainsi que la pauvreté de l'expérience professionnelle liée à un itinéraire haché (emplois non durables, contrats aidés, stages, chômage...). La faiblesse des ressources professionnelles et des capitaux sociaux (relations utiles dans le monde du travail, aptitude à s'exprimer et à « se vendre »,

soutiens familiaux ou amicaux...) apparaît comme un risque d'adopter ce type de conduite. L'appartenance à un groupe ethnique fréquemment discriminé dans l'emploi est une « circonstance aggravante ». Enfin, l'ancienneté dans l'intérim pousse fortement à cette résignation lorsque la personne y voit la preuve de son échec à obtenir un emploi stable qu'elle lie à son incapacité à montrer de quoi elle est capable. La perte de confiance en soi et l'autodénigrement constituent des facteurs poussant vers le piège de la résignation qui est d'autant plus problématique qu'elle réduit les chances de convaincre des recruteurs et génère une spirale de la relégation dans « le travail sans qualités » comme le nomme Sennett (2000).

DISCUSSION ET CONCLUSION

Contrairement à la vision que présente généralement la littérature traitant des travailleurs précaires contraints, ce travail atteste de l'hétérogénéité de leurs stratégies d'adaptation. Il relativise les grilles de lecture trop unidimensionnelles au profit d'une approche plurielle où le temps passé en intérim, la personnalité et la trajectoire de l'intérimaire ainsi que l'état de son marché du travail sont des facteurs explicatifs de ses comportements. Sans proposer un enchaînement automatique entre les trois logiques d'adaptation, de résilience et de résignation, un cheminement fréquent émerge que synthétise le schéma 1. L'intérimaire cherche d'abord à réduire son incertitude en se montrant conciliant sur la forme tout en essayant de maintenir des exigences sur le fond au nom de son employabilité⁷. Ce temps de la séduction est celui de l'adaptation où il cherche à « faire avec ». La prise de conscience de la durée de la précarité l'amène à celui de la résilience où il se montre combatif sur un champ plus large, mais en général avec une faible efficacité. Enfin, survient la résignation et, avec elle, la recherche d'une multitude de raisons conduisant à accepter l'enkystement dans cette situation. Pour autant, d'autres articulations ont pu être identifiées, comme un choix précoce de la résignation ou, au contraire, une entrée par la résignation qui débouche ensuite sur une résilience hypertrophiée.

Ce travail a permis d'identifier le rôle tenu par l'âge, le parcours scolaire, les soutiens sociaux ou familiaux et l'appartenance à un groupe discriminé dans les postures adoptées. Sans parler de « prédispositions », on peut voir que la combinaison échec scolaire / appartenance à un groupe discriminé peut favoriser la résignation. À l'opposé, la présence de soutiens sociaux ou familiaux associée à des diplômes favorisent les options d'adaptation et de résilience.

7. Ce terme très fréquemment employé par le personnel des agences ne l'est que très rarement par les intérimaires.

Ces résultats questionnent la définition du précaire classique donnée par Marler, Woodard et Milkovich (2002) comme une personne soucieuse uniquement de trouver un emploi n'empiétant pas sur la richesse de sa vie personnelle. Si cette quête de l'emploi stable confirme les résultats de plusieurs recherches (Ford et Slater, 2006 ; Kalleberg, 2000), notre travail montre que la préoccupation d'équilibre de vie perd progressivement de son importance. Trouver un emploi stable devient une obsession qui dépasse peu à peu toute autre considération. La mise en évidence de cette substitution constitue un apport de cette étude. Elle attire l'attention du chercheur sur l'intériorisation par le précaire de sa dévalorisation qui le conduit à rechercher la position d'attente la moins douloureuse possible. Comme le souligne Amossé (2002), la mobilité est très largement subie et vécue comme une épreuve par la majorité des salariés peu qualifiés où se recrute la majeure partie des intérimaires, notamment des intérimaires contraints.

Au fur et à mesure que son installation (voire sa relégation) dans une position qui devait être passagère se confirme, la capacité de l'acteur à agir en s'assurant des marges de manœuvre décroît. Il laisse la place à un agent à l'efficacité plus réduite. Lors de la dernière étape, apparaît un sujet cherchant des raisons collectives à sa situation.

Notre étude nécessiterait d'être prolongée par un travail portant spécifiquement sur ce qui mène un intérimaire contraint à passer d'une étape à l'autre ou, au contraire, à en éviter une. En outre, si nous avons cherché à améliorer la validité interne de cette étude, sa validité externe est limitée au contexte français de l'intérim sur à peine quarante intérimaires. Nous souhaitons tester nos propositions auprès des salariés à temps partiel. Enfin, notons pour conclure que ce travail est porteur de plusieurs ouvertures managériales fructueuses. En premier lieu, l'identification de facteurs (niveau de diplôme, origine, âge, réseau familial) influençant les orientations stratégiques des intérimaires peu qualifiés dans leur ajustement à la précarité pourrait permettre tant à l'entreprise de travail temporaire qu'aux décideurs publics de mettre en place des outils les aidant à contrôler la dérive de cette main-d'œuvre vers une résignation synonyme de stress et de moindre performance au travail. Ensuite, même en l'absence de perspective d'embauche stable, les entreprises utilisatrices pourraient améliorer l'insertion même provisoire de cette main-d'œuvre en valorisant les acquis professionnels possibles liés aux postes qu'elle occupe et la motiver en l'aidant à élever son employabilité.

■ BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSÉ, Thomas. 2002. « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail ». *Données sociales 2002-2003*, INSEE, 235–242.
- AUER, Peter et Bernard GAZIER. 2006. *L'introuvable sécurité de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- BAUDELLOT, Christian et Michel GOLLAC. 2003. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- BEAUD, Stéphane. 1993. « Le rêve de l'intérimaire ». *La misère du monde*. P. Bourdieu, dir. Paris : Seuil, 349–365.
- BEAUJOLIN, Rachel. 1999. *Les vertiges de l'emploi (l'entreprise face aux réductions d'effectifs)*. Paris : Grasset et Le Monde.
- BERTAUX, Daniel. 1997. *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*. Paris : Armand Colin.
- CAIRE, Guy. 1993. *Le travail intérimaire*. Paris : PUF.
- CASEY, Catherine et Patricia ALACH. 2004. « Just a Temp': Women, Temporary Employment and Lifestyle ». *Work, Employment and Society*, 18, 459–480.
- CINGOLANI, Patrick. 2005. *La précarité*. Paris : PUF.
- COURPASSON, David. 2000. *L'action contrainte : organisations libérales et domination*. Paris : PUF.
- CONNELLY, Catherine E. et Daniel GALLAGHER. 2004. « Emerging Trends in Contingent Work Research ». *Journal of Management*, 30 (6), 959–983.
- DARES. 2001. *Enquête sur le devenir des intérimaires (1^{re} et 2^e cohortes, résultats de synthèse)*.
- DEFILLIPI, Robert et Arthur MICHAEL. 1996. « Boundaryless Contexts and Careers: A Competency-Based Perspective ». *Boundaryless Careers*. A. Michael et D. Rousseau, dir. New York : Oxford University Press, 116–131.
- DE GAULEJAC, Vincent. 2005. *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Seuil.
- DEJOURS, Christophe. 1998. *Souffrance en France (la banalisation de l'injustice sociale)*. Paris : Le Seuil.
- DENEUVE, Carole. 2000. « Le contrat de travail temporaire est-il un emploi précaire ? ». *Problèmes économiques*, 2, 729. Paris : La documentation française, 22–27.
- DRUCKER, Janet et Celia STANWORTH. 2004. « Mutual Expectations: A Study of the Three-Way Relationship between Employment Agencies, their Client Organisations and White-Collar Agency Temps ». *Industrial Relations Journal*, 35 (1), 58–75.
- EBERHARDT, Bruce J. et Steven B. MOSER. 1995. « The Nature and Consequences of Part-time Work: A Test of Hypotheses ». *Journal of Applied Business Research*, 11 (3), 101–108.
- FAURE-GUICHARD, Catherine. 2000. *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

- FELDMAN, Daniel. 1990. « Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work ». *Academy of Management Review*, 15 (1), 103–112.
- FELDMAN, Daniel, Helen DOERPINGHAUS et William TURNLEY. 1995. « Employee Reactions to Temporary Jobs ». *Journal of Managerial Issues*, 7, 127–141.
- FORDE, Christopher. 2001. « Temporary Arrangements: The Activities of Employment Agencies in the UK ». *Work, Employment and Society*, 15 (3), 631–644.
- FORDE, Christopher et Gary SLATER. 2006. « The Nature and Experience of Agency Working in Britain ». *Personnel Review*, 35 (2), 141–157.
- GALLAGHER, Daniel et Judi McLEAN PARKS. 2001. « I Pledge Thee my Troth... Contingently: Commitment and the Contingent Work Relationship ». *Human Resource Management Review*, 11 (2), 181–208.
- GAZIER, Bernard. 2003. *Tous sublimes ! Vers un nouveau plein emploi*. Paris : Flammarion.
- GLAYMANN, Dominique. 2005. *La vie en intérim*. Paris : Fayard.
- GLAYMANN, Dominique. 2007. *L'intérim*. Paris : La Découverte.
- GUEST, David E., Pat OAKLEY, Michael CLINTON et Alexandra BUDJANOVCANIN. 2006. « Free or Precarious ? A Comparison of the Attitudes of Workers in Flexible and Traditional Employment Contracts ». *Human Resource Management Review*, 16, 107–124.
- HENSON, Kevin. 1996. *Just a Temp*. Philadelphia : Temple University Press.
- INSEE. 1997-2006. *Enquêtes sur l'emploi*.
- JOURDAIN, Colette. 2002. « Intérimaires, les mondes de l'intérim » dans « Dossier : regards croisés sur les emplois flexibles ». *Travail et emploi*, 89 (janvier), DARES, 9–28.
- KAISER, Louis. 2002. « Job Satisfaction: A Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employed Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox ». *EPAG Working Paper 27*. Colchester : University of Essex.
- KALLEBERG, Arne. 2000. « Nonstandard Employment Relations: Part Time, Temporary and Contract Work ». *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- KNELL, John. 2000. *Most Wanted: The Quiet Birth of the Free Worker*. London : The Industrial Society.
- KRAIMER, Maria, Sandy WAYNE, Robert LIDEN et Raymond SPARROWE. 2005. « The Role of Job Security in Understanding the Relationship between Employee's Perceptions of Temporary Workers and Employees Performance ». *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 389–398.
- LAPALME, Marie, Germain SIMARD, et Michel TREMBLAY. 2006. « L'impact de la perception de rupture du contrat psychologique chez les travailleurs d'agence : une perspective de relation à multiples mandats ». *Actes du Congrès de l'AGRH*, Reims.
- LEE, Thomas et Terence MITCHELL. 1994. « An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover ». *Academy of Management Review*, 19, 51–89.

- LEFÈVRE, Gilbert, François MICHON et Mouna VIPREY. 2002. « Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », dans « Dossier : regards croisés sur les emplois flexibles ». *Travail et emploi*, 89 (janvier), DARES, 45–64.
- LENZ, Edward. 1996. « Flexible Employment: Positive Work Strategies for the 21st Century ». *Journal of Labor Resource*, 17, 555–566.
- MARLER, Janet, Melissa WOODARD et George MILKOVICH. 2002. « Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart ». *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425–453.
- MARTENS, M.F.J., F.J.N. NIJHUIS, M.P.J. VAN BOXTEL et J.A. KNOTTNERUS. 1999. « Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health: A Study of a Working Population with Non-Traditional Working Hours ». *Journal of Organizational Behavior*, 20, 35–46.
- MARTINEZ, Daniel. 2003. *Carnets d'un intérimaire*. Marseille : Agone.
- O'MAHONY, Siobhian et Bechky Beth. STRETCHWORK. 2006. « Managing the Career Progression Paradox in External Labor Markets ». *Academy of Management Journal*, 49 (5), 918–941.
- PAUGAM, Serge. 2000. *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : PUF.
- PAUL, Robert et James TOWNSEND. 1998. « Managing the Contingent Workforce : Gaining the Advantages, Avoiding the Pitfalls ». *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 11 (4), 239–252.
- PEARCE, Jones. 1993. « Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers : Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-Workers ». *Academy of Management Journal*, 36, 1082–1096.
- PLATMAN, Kerry. 2004. « Portfolio Careers' and the Search for Flexibility in Later Life ». *Work, Employment and Society*, 18, 573–599.
- PRISME. 2007. *Rapport économique et social 2006*, <www.sett.org>.
- ROGERS, Jacky. 2000. *Temps : The Many Faces of the Changing Workplace*. Ithaca : Cornell University Press.
- ROTCHFORD, Nancy L. et Karlene H. ROBERTS. 1982. « Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research ». *Academy of Management Review*, 7, 228–234.
- ROUSSEAU, Denise M. et Caroline LIBUSER. 1997. « Contingent Workers in High Risk Environments ». *California Management Review*, 39, 103–123.
- SCHMID, Günter. 1995. « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail transitoires en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi ». *Travail et emploi*, 65 (4), 5–17.
- SCHNAPPER, Dominique. 1981. *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard.
- SCHNAPPER, Dominique. 1999. *La compréhension sociologique*. Paris : PUF.
- SEGAL, Lewis et Daniel SULLIVAN. 1997. « The Growth of Temporary Services Work ». *Journal of Economic Perspectives*, 11, 117–136.
- SENNETT, Richard. 2000. *Le travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité [1998]*. Paris : Albin Michel.

- SMITH, Vicki. 1998. « The Fractured World of the Temporary Worker : Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace ». *Social Problems*, 45 (4), 411–430.
- STOREY, John, Graeme SALAMAN et Kerry PLATMAN. 2005. « Living with Enterprise in an Enterprise Economy: Freelance and Contract Workers in the Media ». *Human Relations*, 58, 1033–1054.
- STRAUSS, Anselm et Juliet CORBIN. 1990. *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA : Sage.
- UNEDIC. 2007. *Statistiques mensuelles de l'emploi dans l'intérim en données CVS*, <www.unedic.fr/unistatis>.
- VAN BREUGEL, Gerla, Woody VAN OLFFEN et René OLIE. 2005. « Temporary Liaisons : The Commitment of Temps towards theirs Agencies ». *Journal of Management Studies*, 42 (3), 539–566.
- VON HIPPEL, Courtney, Stephen MANGUM, David GREENBERGER, Jeffrey SKOGLIND et Rob HENEMAN. 1997. « Temporary Employment: Can Organizations and Employees both Win ? ». *Academy of Management Executive*, 11, 93–104.

SUMMARY

Three Answers to Imposed Precariousness: The Case of Low-skilled Contingent Workers

Insecure and discontinued work has spread significantly in France and in other developed industrialized countries over the last thirty years. A significant number of employees are experiencing precarious employment, for lack of finding a secure job which remains a strong social norm in France. This situation of imposed insecurity is to be found in particular in temporary employment and concerns two million employees in France, predominantly low-skilled or unskilled young people.

Many studies tend to show that low-skilled contingent workers accept their situation very passively, having no real means to do anything about it, waiting for the situation to improve. On the other hand, in contrast, one can find the description of self-willed, better skilled, mobile workers who implement strategies including chosen mobility to develop their employability, helped by their independence and their ability to diversify their competencies. In spite of the relevance of this dichotomy that enables us to characterize two typical situations, it has a downside which is to assume that involuntary contingent workers have almost no room at all for maneuver.

We have tried to understand to what extent low-skilled, involuntary contingent workers get organized to *make do* with and *face up to* their difficulties. We then tried to distinguish how they reacted, the strategies and the tactics they adopted to put up with their situation, and if need be, how they tried hard to turn it around to their benefit.

We carried out a field survey in the Paris area among 16 temporary work agencies belonging to three large temporary work companies and an SME in the sector to collect data that would enable us to know more about the subject. Resorting to semi-directive interviews, *in situ* observations, and questionnaires put to temporary workers as well as to the permanent employees of the agencies that employed them, we identified three types of response to the constraint on the part of low-skilled workers.

The first type of response was adjustment, and corresponded to constructive acceptance of the situation the worker was confronted with, by trying to optimize the conditions in which it was experienced; the objective was to force the constraint to find a way out. The worker displayed conspicuous good will, as well as permanent cooperation with the agency during his assignment to serve this adjustment, aimed at showing that he was a good and reliable contingent worker even if his main objective was to become a good stable employee.

The second type of response was resilience and consisted in doing everything in order not to give up in the face of difficulties, acting with a view to attempting to access stable employment which was the permanent hope. The worker tried to respond to the constraint so as to create an opportunity for development. This posture often involved a twofold refusal of being victimized as a contingent worker on the one hand, and being trapped in this status on the other. This translated into asserting the reasons for and objectives of resorting to temporary work presented as a moment in one's career that was accepted if not really chosen, and during which the worker refused to be the victim of circumstances. This positive re-interpretation led to the adoption of active individual tactics.

The third type of response was resignation and defined the position of those who felt unable to react to the constraint imposed on them and which generated a lot of suffering. The wide gap between the stable employment they aspired to and the durable job insecurity they suffered put these workers in front of a gap between expectations that could only be coped with by being on the defensive. This frequently led, often after many years, to a passive approach similar to a descent into despair.

In quite a few cases, we noticed a scenario in which the three attitudes appeared successively: adjustment, which often characterized the first phase, was followed by a phase of resilience during which the worker tried

to get organized so as to hold out without suffering too much, followed by resignation when the time spent in contingent work lasted and generated the feeling that one was trapped within precariousness, from which one increasingly felt unable to escape. However, this succession did not take place systematically in this order; neither did it affect all the career paths of the contingent workers studied.

Available professional capital (experiences, acquired experience) and social capital (support, know-how) as well as socio-demographic (age, ethnic origin) and family (parents, spouses able or not to provide emotional and material support) characteristics were elements that were often correlated with the level of reactivity and, in particular, the ability to avoid falling into depression. There again, however, it was difficult to establish very recurrent causality links

On the other hand, however, it appeared possible to assert that the duration of contingent work suffered and the fact of being stuck in a position which one hoped would be temporary gradually atrophied the ability of many actors to act with a minimum of room for maneuver and often reduced them to being less efficient agents before sometimes turning them into agents in search of collective reasons that accounted for their situation and their helplessness in escaping from it.